

Sygn. akt IV P 65/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 grudnia 2015 r.

Sąd Rejonowy w Suwałkach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Karol Kwiatkowski
Protokolant:	st. sekr. sądowy Agnieszka Krysiuk

po rozpoznaniu w dniu 21 grudnia 2015 r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa **J. R.**

przeciwko **J. W. (1) prowadzącemu (...) Przedsiębiorstwo Produkcyjno - Budowlane (...). W. (...) w A.**

o zapłatę odszkodowania, sprostowania świadectwa pracy i zapłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop

I. Umarza postępowanie w zakresie żądania sprostowania świadectwa pracy.

II. Zasądza od pozwanego **J. W. (1) prowadzącego (...) Przedsiębiorstwo Produkcyjno - Budowlane (...). W. (...) w A.** na rzecz powoda **J. R.** kwotę 12.831,00 zł (dwanaście tysięcy osiemset trzydzieści jeden złotych 00/100) tytułem odszkodowania za rozwiązane umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu dopuszczenia się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika.

III. W pozostałym zakresie powództwo oddala.

IV. Zasądza od pozwanego **J. W. (1) prowadzącego (...) Przedsiębiorstwo Produkcyjno - Budowlane (...). W. (...) w A.** na rzecz **Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Suwałkach)** kwotę 1.008,77 zł (jeden tysiąc osiem złotych 77/100) tytułem brakujących wydatków w sprawie.

V. W pozostałym zakresie koszty procesu wzajemnie znosi pomiędzy stronami.

VI. Wyrokowi w pkt II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.277,00 zł (cztery tysiące dwieście siedemdziesiąt siedem złotych 00/100).

SSR Karol Kwiatkowski

Sygn. akt IV P 65/15

UZASADNIENIE

Powód J. R. w pozwie skierowanym przeciwko J. W. (1) prowadzącemu (...) Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Budowlane (...).W. (...) w A. domagał się zapłaty odszkodowania w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia za pracę z tytułu rozwiązania umowy o pracę z pracodawcą bez wypowiedzenia z powodu dopuszczenia się przez pracodawcę

ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Ponadto domagał się zasądzenia ekwiwalentu z niewykorzystany urlop wypoczynkowy w ilości 61 dni, sprostowanie świadectwa pracy zgodnie z jego wypowiedzeniem umowy o pracę.

W odpowiedzi na pozew pozwany J. W. (2) domagał się oddalenia powództwa i zasądzenia od powoda na swoją rzecz kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazał, iż podane przez powoda w wypowiedzeniu przyczyny rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55§1¹ kp są nieuzasadnione. Wynagrodzenie za miesiąc marzec zostało wypłacone powodowi w dniu 10.04.2015 r. co jest zgodne z obowiązującym u pozwanego regulaminem pracy oraz art. 85§2 kp. Ewentualne wcześniejsze opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia nie daje powodowi podstawy do zastosowania art. 55§1¹ kp, gdyż zgodnie z zapisem §2 tegoż artykułu, nie można powoływać się na zdarzenia które miały miejsce więcej niż miesiąc przed złożeniem oświadczenia. Ponadto powodowi, z uwagi na rozwiązanie stosunku pracy, został wypłacony ekwiwalent za urlop w ilości 60 dni. Pozwany również wskazał, iż wysłał powodowi poprawione świadectwo pracy, w którym zaznaczono, iż umowa o pracę została rozwiązana przez powoda w trybie art. 55§1¹ kp. Powód nie miał żadnego niewypłaconego świadczenia socjalnego, które mogłoby być podstawą do rozwiązania stosunku umowy o pracę w trybie art. 55§1¹ kp.

W toku postępowania – na rozprawie w dniu 15 lipca 2015 r. powód cofnął pozew w części dotyczącej sprostowania świadectwa pracy i zrzekł się roszczenia w tym zakresie.

Sąd Pracy ustalił i zważył, co następuje:

Powód J. W. (1) pozostawał zatrudniony u J. W. (1) prowadzącego (...) Przedsiębiorstwo Produkcyjno- (...)W. (...) w A. na podstawie umowy o pracę z dnia 24.07.2006r. na czas nieokreślony od dnia 01.08.2006 r. na stanowisku szkutnik-laminarz (dowód: umowa o pracę - w aktach osobowych).

Począwszy od listopada 2014 r. pracodawca wypłacał wynagrodzenie powodowi z opóźnieniem tj. w dniach: 17.11.2014, 15.12.2015r., 13.01.2015r., 16.02.2015r., 16.03.2015, 13.04.2015r., 11.05.2015r. (dowód: zaświadczenie Banku S. w A. z dnia 17.06.2015r. Nr (...), k. 15).

W dniu 30.04.2015r. J. R. złożył pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu z dniem 30.04.2015r. umowy o pracę z powodu dopuszczania się przez pracodawcę wobec niego jako pracownika ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków, polegającego na nieterminowym wypłacaniu wynagrodzenia za pracę przez okres ostatnich kilkunastu miesięcy, nie udzieleniu urlopu wypoczynkowego za rok 2013 i 2014, nie wypłaceniu należnych świadczeń socjalnych (dowód: oświadczenie k. 4).

Oświadczeniem z dnia 13 maja 2015r. (doręczonym powodowi w dniu 25.05.2015r. pozwany złożył J. R. oświadczenie o rozwiązaniu z dniem doręczenia, umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu nieprzestrzegania regulaminu pracy tj. nieusprawiedliwionej nieobecności od 04.05.2015r. (dowód: oświadczenie - w aktach osobowych).

Roszczenie powoda należało uznać za uzasadnione w części, w której domagał się on zapłaty odszkodowania.

Stosownie do treści art.94 pkt 5 k.p. pracodawca jest obowiązany terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie. Wypłata wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie (art.85§1 k.p.).

W sprawie niniejszej poza sporem pozostawał fakt, iż pozwany pracodawca wypłacał powodowi wynagrodzenie za pracę z opóźnieniem.

Jak bowiem wynika z zaświadczenia Banku Spółdzielczego w A. (dowód: zaświadczenie z dnia 17.06.2015r. Nr (...), k. 15), powód otrzymywał wynagrodzenie od pracodawcy w terminach: 17.11.2014, 15.12.2015r., 13.01.2015r., 16.02.2015r., 16.03.2015, 13.04.2015r., 11.05.2015r.

Tymczasem, zgodnie z regulaminem pracy obowiązującym w pozwanego pracodawcy, wypłata wynagrodzenia następuje nie później niż w ciągu pierwszych dziesięciu dni następnego miesiąca kalendarzowego (§21 Regulaminu pracy, k. 20-22).

Zdaniem Sądu za zasadne zatem uznać należało roszczenie powoda o zapłatę odszkodowania określonego w art.55§1¹ k.p.

Stosownie do treści art. 55§1¹ k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.

W przypadku rozwiązania przez pracownika umowy o pracę, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika istotne jest rzeczywiste ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków pracownika, a nie fakt powołania się na nie w piśmie rozwiązującym umowę o pracę. W celu oceny zasadności rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia, w pierwszej kolejności należy rozstrzygnąć, czy pracodawca naruszył podstawowy obowiązek wobec pracownika, dopiero pozytywna odpowiedź na to pytanie aktualizuje konieczność rozważania, czy naruszenie to miało charakter ciężki (por. wyrok SN z dnia 27 lipca 2012r., I PK 53/12).

Jak wynika z oświadczenia powoda (k. 48-49) przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy była stała nieterminowa wypłata wynagrodzenia za pracę, odmawiał udzielenia urlopu wypoczynkowego, nie wypłacał świadczeń socjalnych (bony na święta, paczki dla dzieci).

Prezentując stanowisko judykatury wskazać należy, iż pracodawca niewypłacający pracownikowi bez usprawiedliwionej przyczyny części należnego wynagrodzenia za pracę narusza w sposób ciężki swoje podstawowe obowiązki - art.55§1¹ k.p. (por. wyrok SN z dnia 8 sierpnia 2006r., I PK 54/06). Przesłanką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika i uzyskania odszkodowania (art. 55§1¹ k.p.) jest wina umyślna lub rażące niedbalstwo pracodawcy. Pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie całości wynagrodzenia, ciężko narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia. Od obowiązku terminowego wypłacania wynagrodzeń za pracę nie zwalniają pracodawcy trudności w pozyskaniu odpowiednich środków finansowych, ponieważ obowiązkiem pracodawcy jest terminowe wypłacanie wynagrodzeń, a nie uzyskanie na nie środków finansowych (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 kwietnia 2000r. (I PKN 516/99)).

Oceniając przyczyny wskazane przez powodów Sąd doszedł do wniosku, iż uzasadniała ona rozwiązanie umowy o pracę w trybie art.55§1¹ k.p. Pozwany pracodawca dopuścił się bowiem naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika o ciężkim charakterze.

Podstawowym obowiązkiem pracodawcy jest terminowa wypłata wynagrodzenia za pracę co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie (art.94 pkt 5 k.p. w zw. z art.86§1 k.p.). Tymczasem pozwany pracodawca pomimo ustalonego terminu wypłaty wynagrodzenia najpóźniej na dzień 10-ty kolejnego miesiąca, uporczywie opóźniał wypłatę wynagrodzenia w miesiącach poprzedzających wypowiedzenie umowy o pracę przez powoda (za miesiąc listopad 2014 r. – o 7 dni, za miesiąc grudzień 2014 r. – o 5 dni, za miesiąc styczeń 2015r. - o 3 dni, za miesiąc luty 2015r. – o 6 dni, za miesiąc marzec 2015 r – o 6 dni, za miesiąc kwiecień 2015r. – o 3 dni).

Opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia nie miało zatem charakteru incydentalnego. Pozwany pracodawca już od listopada 2014r. wypłacał wynagrodzenie z opóźnieniem kilkudniowym. Nie ma więc racji pozwany twierdząc w odpowiedzi na pozew, iż wynagrodzenie powodowi wypłacał terminowo.

W tych okolicznościach, wobec cyklicznego nieterminowego wypłacania powodowi wynagrodzenia za pracę w okresie od listopada 2014r. do kwietnia 2015r. uznać należało, iż pracodawca dopuścił się wobec powoda ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracowników, co uzasadnia przyznanie powodowi odszkodowania określonego w art. 55§1¹ k.p.

W myśl art. 171§1 k.p. w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Ponieważ powód J. R. nie wykorzystał w pełni przysługującego mu urlopu wypoczynkowego, a jego umowa o pracę uległa rozwiązaniu, przysługuje mu prawo do ekwiwalentu pieniężnego. Jednakże Sąd ustalił, iż ekwiwalent ten został wypłacony powodowi prawidłowo za 60 dni niewykorzystanego urlopu w kwocie brutto 8.476,20 zł.

Okoliczność tą potwierdza stanowczo opinia biegłej z zakresu rachunkowości (k. 72-76), której strony nie kwestionowały, kartoteka płacowa (k. 44), potwierdzenie przelewu (k. 29) oraz oświadczenie powoda w pozwie o wypłacie ekwiwalentu, którego wysokość jedynie kwestionował.

Niezasadny okazał się natomiast zarzut zawarty w oświadczeniu powoda z dnia 30.04.2015r. dot. niewypłacania należnych świadczeń socjalnych, albowiem jaki wynika z oświadczenia pozwanego, w pozwanym zakładzie pracy nie został utworzony fundusz socjalny (k. 42). Również, jak wynika z ewidencji czasu pracy (k. 24-28), powód wykorzystał w 2013 r. 19 dni urlopu wypoczynkowego, a w 2014 r. 18 dni urlopu wypoczynkowego. Zarzut, iż pozwany pracodawca nie udzielał urlopu wypoczynkowego okazał się zatem niepotwierdzony.

Należy w tym miejscu podkreślić, iż oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika trafiło w próżnię. Powód otrzymał je bowiem za pośrednictwem poczty w dniu 25 maja 2015r. i w tym dniu dopiero mogło wywołać skutek prawny. Tymczasem oświadczenie woli J. R. o rozwiązaniu stosunku pracy dotarło do pracodawcy już w dniu 30 kwietnia 2015r. J. W. (1) nie mógł więc rozwiązać po tym dniu stosunku pracy. Ten został już bowiem rozwiązany i pracodawca był zobligowany- niezależnie od swojej oceny takiego rozwiązania stosunku pracy – wystawić powodowi świadectwo pracy potwierdzające rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 55 § 1 k.p. Świadectwo pracy jest bowiem oświadczeniem wiedzy, nie woli, potwierdza jedynie zaistnienie pewnych faktów prawnych, nie kreuje ich.

Ponieważ powód J. R. cofnął pozew i zrzekł się roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy Sąd w tym zakresie postępowanie umorzył (art.355§1 k.p.c. w zw. z art.203§1 k.p.c.) – pkt I sentencji wyroku.

Wobec natomiast uznania, iż rozwiązanie przez powoda umowy o pracę z pracodawcą bez wypowiedzenia z powodu dopuszczenia się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika było uzasadnione z powodu nieterminowego wypłacania wynagrodzenia za pracę, Sąd na podstawie art. 55§1¹ k.p. zasądził od pozwanego na jego rzecz tytułem odszkodowania kwotę 12.831,00 zł. (równowartość wynagrodzenia za okres wypowiedzenia - trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę, tj. 4.277,00 zł. x 3) – pkt II sentencji wyroku.

W pozostałym zakresie (tj. dotyczącym roszczenia o wypłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy) Sąd powództwo oddalił ustalając, iż ekwiwalent ten został wypłacony powodowi prawidłowo.

W przedmiocie kosztów procesu Sąd orzekł na podstawie art. 100 k.p.c.

Z uwagi na to, że określenie należnej powodowi sumy zależało od oceny Sądu, na pozwanego został wyłożony obowiązek zapłaty na rzecz Skarbu Państwa kwoty 1.008,77 zł. – brakujące wydatki w sprawie (art. 113 ust. 1 ustawy z

dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2010 r. nr 90 poz. 594 ze zm.). W pozostałym zakresie koszty procesu zostały wzajemnie zniesione.

Działając na zasadzie art. 477²§1 kpc Sąd z urzędu nadał wyrokowi w pkt II klauzulę natychmiastowej wykonalności w zakresie nie przekraczającym wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda (wysokość tego wynagrodzenia w kwocie 4.277,00 zł. Sąd ustalił w oparciu o oświadczenie pracodawcy z k. 32).

SSR Karol Kwiatkowski